

DATA ULTIMO AGGIORNAMENTO:

15.04.2026

BILANCIO SA8000



Sommario

CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	6
CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE	7
CAP.3 – POLITICA SA8000 DI GELAB SRL.....	11
CAP.4 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI GELAB SRL	12
4.1 - LAVORO INFANTILE	12
4.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	13
4.3 - SALUTE E SICUREZZA.....	13
4.4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	14
4.5 - DISCRIMINAZIONE	15
4.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI	15
4.7 - ORARIO DI LAVORO	15
4.8 - RETRIBUZIONE	16
4.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000)	17
CAP.5 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI GELAB SRL	19

INTRODUZIONE E SCOPO BILANCIO SOCIALE SA8000

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale che risponde al bisogno di informare le parti interessate relativamente alle prestazioni di GELAB SRL in merito ai requisiti della SA8000:2014 in materia di responsabilità sociale d'impresa. In particolare, con la redazione e la successiva pubblicizzazione del Bilancio Sociale SA8000 su sito web, nella bacheca aziendale, etc., GELAB SRL si propone di:

- » Far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'organizzazione;
- » Facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate dell'impegno dell'organizzazione verso queste tematiche;
- » Fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- » Evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso l'andamento dei principali indicatori prestazionali.

Nel Bilancio Sociale sono presentati dati e informazioni in merito alle performance di ciascun requisito della SA8000, inoltre sono rapportati e definiti gli obiettivi di GELAB SRL con riferimento a tematiche relative alla SA8000.

GELAB SRL osserva le leggi locali, nazionali, le normative di settore e tutti gli altri requisiti in tema di responsabilità sociale d'impresa. Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall'organizzazione per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale – SA8000: Social Accountability 8000:2014 - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro) - Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato) - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) - Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva) - Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione) - Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime) - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo) - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori) - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima) - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro) - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili) – Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio) - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private) - Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) - Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità). Principali leggi e regolamenti: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da società esercenti servizi ambientali del 01.07.2016 - L.604/1966 - L.300/1970 – L. 146/1990 – L.1991/223 - D.LGS.81/2008 SMI – D.LGS.148/2015 - REG.U.E 679/2016 – D.LGS. 231/2001

TERMINI E DEFINIZIONI

Molti dei termini utilizzati nel presente documento assumono connotati specifici, mutuati dalle norme vigenti, dalle norme UNI o dallo standard SA8000:2014:

AUDIT. *Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere le evidenze dell'audit e valutarle con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.*

AZIONE CORRETTIVA. *Azione tesa ad eliminare la causa di una non conformità e per prevenirne la ripetizione.*

AZIONE PREVENTIVA. *Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) di una non conformità individuata.*

BAMBINO. *Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola d'obbligo (16 anni per l'Italia).*

CONFORMITÀ. *Soddisfacimento di un requisito.*

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE. *Combinazione di fattori interni ed esterni che possono avere un'influenza sull'approccio di un'organizzazione per sviluppare e conseguire i suoi obiettivi.*

DATORE DI LAVORO. *Si intende generalmente colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo, organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione del lavoro dello stesso. Ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Collabora con il Medico Competente, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla realizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi.*

GIOVANE LAVORATORE. *Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino e che non abbia compiuto i 18 anni.*

INDICATORE. *Rappresentazione misurabile della condizione o stato delle operazioni, della gestione o delle condizioni.*

INFORTUNIO. *Inffortunio dovuto a causa violenta, avvenuto per cause correlate con il lavoro, che abbia come conseguenza un'inabilità temporanea assoluta di almeno tre giorni o un'inabilità permanente parziale o assoluta o la morte.*

LAVORATORE. *Tutto il personale senza responsabilità di gestione. .*

LAVORO FORZATO ED OBBLIGATORIO. *Qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.*

LAVORO A DOMICILIO. *Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o un suo fornitore, sub-fornitore, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

LAVORO INFANTILE. *Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.*

MIGLIORAMENTO CONTINUO. *Attività ricorrente per accrescere le prestazioni.*

NON CONFORMITÀ. *Mancato soddisfacimento di un requisito.*

OBBLIGO DI CONFORMITÀ. *I requisiti legali che un'organizzazione deve soddisfare e altri requisiti che un'organizzazione deve o ha scelto di soddisfare.*

OBIETTIVO. *Risultato da conseguire (strategico, tattico o operativo).*

ORGANIZZAZIONE. *Persona o gruppo di persone avente funzioni proprie con responsabilità, autorità e interrelazioni per conseguire i propri obiettivi.*

PARTE INTERESSATA. *Persona od organizzazione che può influenzare, esser influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o attività.*

PROCEDURA. *Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.*

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000. *Uno o più rappresentanti liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.*

RECLAMO. *Espressione di insoddisfazione rivolta ad un'organizzazione, in relazione ai suoi prodotti o allo stesso processo di trattamento dei reclami, dove si attende in modo esplicito o implicito una risposta o una soluzione.*

REQUISITO. *Esigenza o aspettativa che può essere esplicita, generalmente implicita oppure obbligatoria.*

RISCHIO. *Effetto dell'incertezza.*

RISCHI E OPPORTUNITÀ. *Potenziali effetti negativi (minacce) e potenziali effetti positivi (opportunità).*

SALARIO DIGNITOSO. *La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro di un lavoratore in un determinato luogo sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.*

SISTEMA DI GESTIONE. *Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi.*

TRATTA DI ESSERI UMANI. *Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

VALUTAZIONE DEI RISCHI. *Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.*

PRESENTAZIONE DI GELAB SRL - PRINCIPI E VALORI

GELAB SRL è una società della Marcello Gabana Holding che dal 2001, per conto delle società del Gruppo e di altri clienti che operano prevalentemente nel modo del recupero e dello smaltimento dei rifiuti, esegue analisi chimiche e chimico-fisiche finalizzate alla ricerca di microinquinanti e al monitoraggio di matrici ambientali.

Sulla spinta della Politica HR di Gruppo della quale condivide la cultura, i valori e le strategie, la direzione di GELAB SRL nel gennaio del 2022 ha deciso di focalizzarsi anche sulla gestione della risorsa umana in una prospettiva “etico-sociale”, decidendo di introdurre un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa rispondente allo standard SA8000 (Social Accountability SA8000) e di intraprendere l'iter della certificazione. Certificazione che è stata possibile conseguire grazie all'importante contributo di tutti i lavoratori il 07.11.2022 con il CISE.

Il lavoro svolto in questi anni è la continuazione di un lungo percorso virtuoso di crescita e di miglioramento che ha messo al centro del proprio progetto anche il lavoratore, puntando in modo deciso non solo sulla crescita professionale, ma anche su aspetti di natura più umana e relazionale, quali: i rapporti interni, il clima aziendale, gli aspetti di comunicazione e collaborazione, le aspirazioni, il livello di soddisfazione.

Tale scelta continua ad essere considerata un importante fattore di crescita per l'intera organizzazione e continua a rimanere un'interessante opportunità per migliorare la gestione di alcuni aspetti connessi al personale, all'ambiente di lavoro, ai rapporti di collaborazione interni e al clima aziendale. Essa infine rappresenta una garanzia verso l'esterno del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali in materia di lavoro da parte di GELAB SRL.

Per il 2026-2027 sono previsti altre importanti iniziative (realizzazione nuovo laboratorio e nuovi spazi - incentivi e agevolazioni per i lavoratori) che andranno a confermare l'impegno della direzione e di tutta l'organizzazione nei confronti dei temi della responsabilità sociale d'impresa. Nello stesso periodo è previsto anche l'adeguamento alla recente SA8000:2026 e iniziative interne per supportare tale passaggio e per valorizzare ulteriormente tali tematiche.

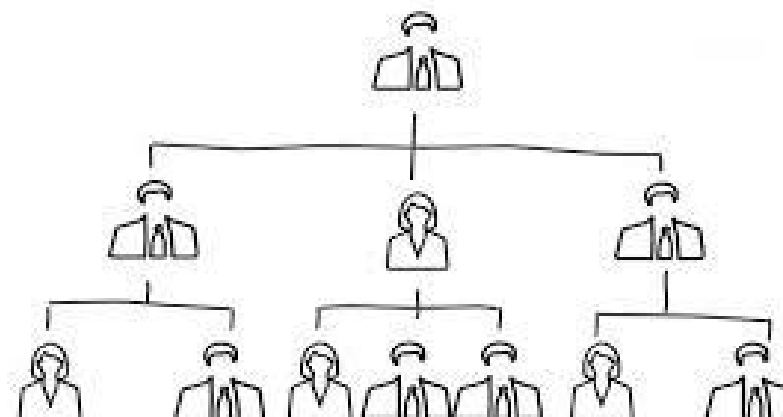
LA DIREZIONE

CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

GELAB SRL	
C.F./P.IVA	10115460155 / 01647370988
CODICE ATECO 2025	71.20.1
SEDE LEGALE E UNITÀ OPERATIVE	VIA CAVICCHIONE DI SOTTO, 1 – 25011 CALCINATO (BS)
ATTIVITÀ	LABORATORIO DI ANALISI CHIMICA
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CHIMICA DEL 01.01.2019
PERSONALE IMPEGATO IN DATA 15.04.2026	10



La struttura organizzativa di GELAB SRL è semplice e lineare, con pochi livelli funzionali. L'organizzazione è amministrata da un Amministratore Unico con poteri di Legale Rappresentante e Datore di Lavoro. I lavoratori al loro interno hanno nominato un proprio Rappresentante SA8000 (RL-SA8000), è stato costituito un social Performance Team (SPT-SA8000) con lo scopo di occuparsi di aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa e un Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS-SA8000) con lo scopo di porre particolare attenzione agli aspetti connessi la salute e sicurezza. Sono presenti e diffusi organigrammi, mansionari, procedure, istruzioni operative che prevedono in modo puntuale ruoli, responsabilità ed autorità.



CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE

In base all'analisi del contesto sono stati individuati una serie di stakeholder che interagiscono con l'organizzazione e che presentano criticità e aspettative diverse e in quanto tali possono influire sui risultati di GELAB SRL. La rilevanza attribuita alle diverse aspettative è dedotta attraverso valutazioni puntuali o attraverso riscontri diretti (questionari). Nel 2022-2026 emerge come aspettativa, da parte dei lavoratori, la necessità di avere salari adeguati, considerato anche l'aumento importante dell'inflazione. Su tale aspetto la Direzione è particolare sensibile. Nella successiva tabella sono state individuate anche le aspettative di GELAB SRL nei confronti delle parti interessate.

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI GELAB SRL	RILEVANZA
HOLDING E SOCIETA' DEL GRUPPO	Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc.	ALTA	Conformità normativa	ALTA
	Posizione sul mercato	ALTA	Continuità	ALTA
	Conformità normativa	ALTA	Condivisione di valori, vision e mission	ALTA
	Continuità	ALTA	Immagine	MEDIA
	Condivisione di valori, vision e mission	ALTA	Diponibilità di risorse	ALTA
	Immagine	MEDIA		
	Clima di lavoro	ALTA		
AMMINISTRATORI	Qualità dei compensi	ALTA	Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc.	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Posizione sul mercato	ALTA
	Libertà di azione	MEDIA	Conformità normativa	ALTA
			Continuità	ALTA
			Immagine	MEDIA
			Clima di lavoro	ALTA
LAVORATORI	Qualità del salario	ALTA	Rispetto delle norme interne e nazionali	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Stima e rispetto da parte della direzione	MEDIA	Affidabilità	ALTA
	Stima e rispetto da parte dei colleghi	ALTA	Adeguatezza della comunicazione	MEDIA
	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA

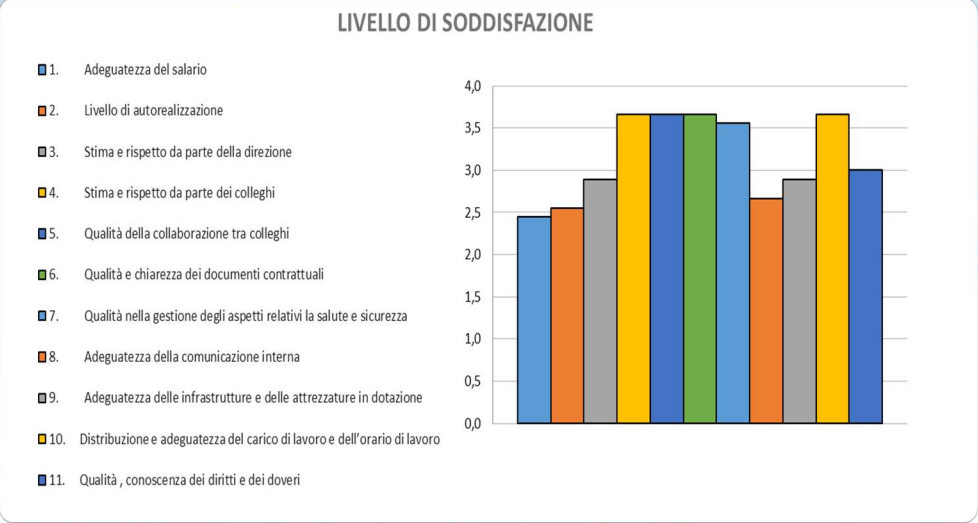
PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI GELAB SRL	RILEVANZA
	Sicurezza occupazionale	ALTA	Disponibilità	MEDIA
	Qualità nella gestione degli aspetti ambientali	MEDIA	Collaborazione	ALTA
	Qualità nella gestione degli aspetti relativi Salute e Sicurezza	ALTA	Clima di lavoro	ALTA
	Rischio pandemia	BASSA		
	Adeguatezza della comunicazione interna	MEDIA		
	Adeguatezza delle infrastrutture, attrezzature e macchinari	MEDIA		
	Qualità e capacità dei fornitori e dei collaboratori esterni	MEDIA		
	Capacità di leadership della direzione	MEDIA		
	Qualità della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro	ALTA		
	Distribuzione e adeguatezza del carico e dell'orario di lavoro	ALTA		
	Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni	MEDIA		
	Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni	MEDIA		
	Grado di formazione e addestramento fornito	MEDIA		
	Congruità e omogeneità del comportamento della direzione	ALTA		
SPT-SA8000 - RL-SA8000	Conformità normativa	ALTA	Adeguatezza del ruolo	ALTA
	Rispetto SA8000	ALTA	Efficacia delle azioni	ALTA
	Adeguate riconoscimento	MEDIA		
	Soddisfazione lavoratori	ALTA		
CLIENTI	Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte	MEDIA	Sicurezza dei pagamenti	ALTA
	Correttezza e chiarezza documenti	ALTA	Tempi di pagamento	ALTA
	Celerità nella risposta	ALTA	Conformità ai requisiti previsti	ALTA
	Esattezza e affidabilità dei rapporti di analisi	ALTA	Immagine	MEDIA
	Gestione della documentazione	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Gestione delle eventuali problematiche o criticità	ALTA		
	Conformità alle normative cogenti	ALTA		
	Immagine	MEDIA		
	Rapporto prezzo/qualità del servizio	ALTA		
FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI)	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI GELAB SRL	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI GELAB SRL	RILEVANZA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Salute e sicurezza	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Immagine	BASSA	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, AGENZIE PER L'IMPIEGO)	Conformità alle normative cogenti	MEDIA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Immagine	BASSA	Qualità della prestazione	ALTA
			Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
ISITUTITI DI CREDITO E ASSICURAZIONI	Solvibilità	ALTA	Adeguatezza dei corrispettivi	ALTA
	Affidabilità pagamenti	ALTA	Disponibilità risorse	ALTA
	Immagine	MEDIA		
COMUNITA' LOCALE	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA		
	Impatto su salute	ALTA		
ODV- CISE-ODC	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Qualità delle prestazioni	ALTA
	Rispetto regolamenti	ALTA	Immagine	ALTA
	Impatto su salute, aspetti relativi il lavoro	ALTA		
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, SINDACATI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Collaborazione	MEDIA
	Impatto su salute e sicurezza lavoratori	ALTA	Disponibilità al confronto	ALTA
ENTI E ISTITUZIONI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Rispetto delle norme cogenti	ALTA
	Impatto su salute	ALTA		

BILANCIO SA8000 – Anno 2026

Il 14 aprile 2026 stato trasmesso a tutti i lavoratori il questionario annuale per la rilevazione della soddisfazione interna e per raccogliere eventuali spunti di miglioramento nella gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d’impresa. Tale documento è articolato in undici quesiti (domande chiuse) su vari aspetti (salario, autorealizzazione, stima e rispetto, collaborazione, sicurezza occupazionale, comunicazione interna, aspetti sicurezza, formazione e addestramento, etc.) e prevede 4 gradi di soddisfazione (da 1 minimo a 4 massimo).

I risultati avuti sono sopra il livello definito "positivo" e accettabile. Il valore medio raggiunto di soddisfazione è stato pari a **3,2 punti su 4,0 (nel 2025 è stato pari a 3,4)**. Unica domanda il cui punteggio a valore negativo è relativa all'adeguatezza del salario, ritenuto non adeguato. I risultati minori si sono registrati inoltre su: livello di autorealizzazione - stima e rispetto della direzione - adeguatezza della comunicazione interna - adeguatezza delle infrastrutture. Tali sono stati condivisi con SPT-SA8000 e RL-SA8000 in occasione della riunione annuale.



DATA	LAVORATORI	QUESTIONARI PERVENUTI	% QUESTIONARI PERVENUTI	QUESTIONARI ANNULLATI	DOMANDE E PUNTEGGI											TOTALE	CONSIGLI-COMMENTI
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
					PUNTEGGI (SOMME E MEDIE)												
14/4/2026	9	9	100,0	0	22	23	26	33	33	33	32	24	26	33	27	28,4	NESSUNO
VALORE MEDIO					2,4	2,6	2,9	3,7	3,7	3,7	3,6	2,7	2,9	3,7	3,0	3,2	
Giudizio ritenuto positivo: media dei voti superiore o uguale a 2,5																	

La Politica viene revisionata e/o confermata annualmente in occasione del riesame della direzione o in caso di modifiche importanti. La prossima politica sarà rivista con l'adeguamento alla SA8000:2026.



GELAB s.r.l. a socio unico
Sede Amministrativa:
Via Cavicchioli di sotto, 1
25061 CALGINATO (BS)
Tel. 0309637273 - Fax 0309982

Per quanto riguarda eventuali segnalazioni/iniziative SA0000 i lavoratori e le parti interessate possono contattare:

C.F. 196460108-9 - N° Verde 800 70 70 70
Economico al numero tel. 0543/713311 o via email a info@infoitalia.it oppure comunicando con SA (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street / New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org • SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515

GELAB srl a Socio unico – Sede Legale e laboratorio: 25011 CALCINATO (BS) – Via Cavicchio di sotto, 1
Codice fiscale e n° iscrizione Registro Imprese di Brescia: 10115460155 – REA di Brescia n. 331571 – Partita IVA: 01647370988
Tel. 030 9637273 – Fax 030 9982969 – Capitale Sociale € 50.000,00 i.v.

CAP.4 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI GELAB SRL

Nelle successive sezioni vengono descritte le modalità adottate per gestire i diversi requisiti previsti dalla SA8000:2014. GELAB SRL si propone di essere un attore attento e sensibile verso suddette tematiche, condividendo, ove possibile, tali principi con tutta la catena di fornitura.

4.1 - LAVORO INFANTILE

▪ **Lavoro Infantile.** GELAB SRL non utilizza e non ha mai utilizzato, in alcun modo e in alcuna forma, lavoro infantile, né dà sostegno all'utilizzo da parte di terzi. Per ridurre comunque questo rischio, in fase di assunzione, vengono eseguiti accurati controlli del candidato attraverso i documenti di riconoscimento (carta di identità, codice fiscale, etc.) e l'utilizzo di banche dati pubbliche disponibili. Tali controlli sono effettuati da personale interno e da consulenti esterni nel rispetto della normativa in materia di trattamento dati personali. Nel caso in cui si riscontrassero condizioni di lavoro infantile, la situazione viene segnalata ai servizi sociali o alle associazioni che operano nel settore, nelle modalità e con gli strumenti previsti dalla normativa e messi a disposizione delle autorità competenti, assicurando la massima attenzione e celerità. GELAB SRL in questa attività collabora nell'ambito delle proprie disponibilità, anche economiche, in modo da non compromettere la situazione del giovane lavoratore.

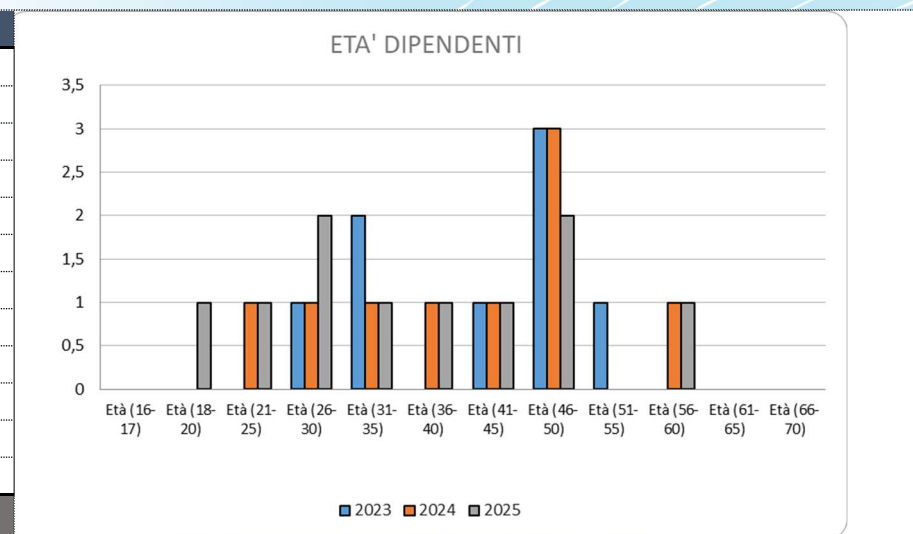
▪ **Lavoro giovanile.** GELAB SRL non utilizza e non ha mai utilizzato lavoro giovanile. Nel caso in cui in un futuro venga valutata l'opportunità di inserire nella propria compagine aziendale lavoratori giovani, la direzione si impegna affinché:

- ❖ Si prevede per questi soggetti, per quanto possibile, una attività fuori dall'orario scolastico (nel caso di istruzione obbligatoria);
- ❖ Il tempo totale trascorso a scuola, negli spostamenti e al lavoro non superi le 10 ore al giorno;
- ❖ In nessun caso i giovani lavorino più di 8 ore al giorno e più di 40 ore la settimana o lavorino in orari notturni;
- ❖ Ai giovani sia riconosciuto il diritto a disporre di ferie retribuite (almeno 30 giorni fino a 16 anni, 4 settimane per gli ultra-sedicenni);
- ❖ Ai giovani sia riconosciuto il diritto, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne;
- ❖ I giovani non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale, per il loro sviluppo;
- ❖ Siano disponibili mezzi di trasporto sicuri per il tragitto casa/lavoro.

BILANCIO SA8000 – Anno 2026

In caso si dovesse ricorrere a giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, verrà accertata la frequenza scolastica. Nel caso d'inserimento di giovani lavoratori con contratti particolari (stage, apprendistato, progetti di alternanza scuola-lavoro, etc.) saranno individuati i compiti e le mansioni aziendali più idonee al fine di assicurare una reale formazione.

ETA' - LAVORATORI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
16- 17	-	-	-
18-20	-	-	1,0
21-25	-	1,0	1,0
26-30	1,0	1,0	2,0
31-35	2,0	1,0	1,0
36-40	-	1,0	1,0
41-45	1,0	1,0	1,0
46-50	3,0	3,0	2,0
51-55	1,0	-	-
56-60	-	1,0	1,0
61-65	-	-	-
66-70	-	-	-
TOTALE	8,0	9,0	10,0



4.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

GELAB SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligatorio, non ricorre o sostiene il traffico di esseri umani, non trattiene documenti d'identità in originale dei lavoratori (carte d'identità, passaporti, patenti di guida, etc.), non richiede al personale "depositi" in denaro e non effettua trattenute indebite sul salario o sulle indennità. Questo non pregiudica la possibilità di concedere eventuali forme di prestito ai lavoratori in virtù di rapporti personali, purché sussistano i requisiti della spontaneità e della "ragionevolezza" del debito, della possibilità di riscattarlo e della sussistenza di condizioni (tassi d'interesse) inferiori a quelli di mercato. Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto di lasciare il posto di lavoro a completamento della giornata lavorativa e di concludere il rapporto dandone ragionevole preavviso, in compatibilità con quanto previsto dal CCNL.

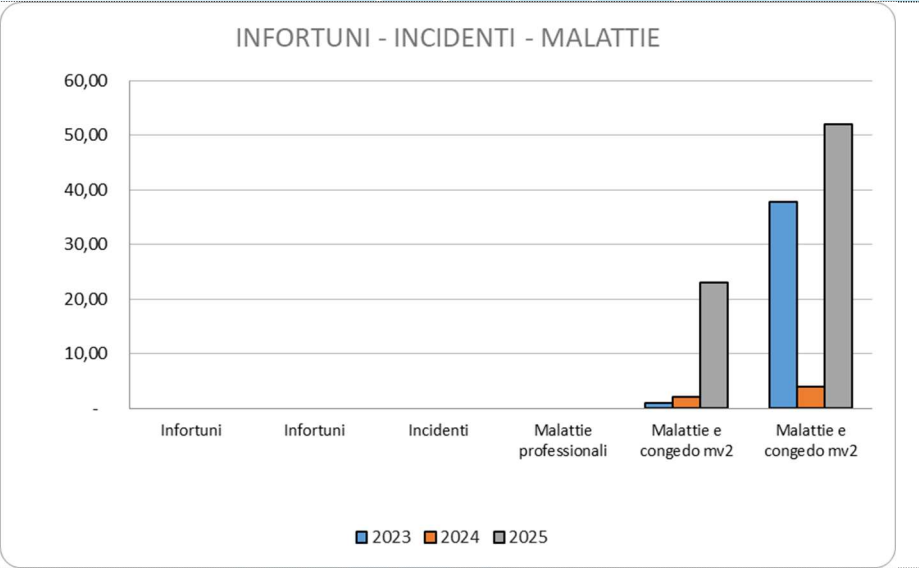
GELAB SRL non utilizza impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, non effettua perquisizioni del personale, non si accerta direttamente o attraverso un medico di propria fiducia dell'idoneità dei lavoratori e delle condizioni di salute degli stessi.

4.3 - SALUTE E SICUREZZA

BILANCIO SA8000 – Anno 2026

GELAB SRL mette a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro, inteso come combinazione di fattori umani e fisici, sicuro e salubre e in grado di incoraggiare la produttività, la creatività e il benessere. Gli aspetti e gli impatti in termini di igiene-salute-sicurezza sono attentamente valutati fin dalla fase di pianificazione e decisione degli investimenti e in tutte le attività di pianificazione del lavoro. Inoltre, sono adottate misure organizzative, gestionali, manutentive finalizzate a mantenere elevati standard di sicurezza. Nel periodo 2023-2025 non si sono avuti infortuni, incidenti o malattie professionali.

INFORTUNI E MALATTIE	UDM	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Infortuni	N	-	-	-
Infortuni	GG	-	-	-
Incidenti	N	-	-	-
Malattie professionali	N	-	-	-
Malattie	N	1,00	2,00	23,00
Malattie	GG	37,80	4,00	52,00



Nel 2025 si sono erogate 472 ore di formazione (di cui 406 ore “facoltative”, in quanto non previsti da disposizioni cogenti). I corsi hanno interessato argomenti relativi procedure di laboratorio, la salute e sicurezza dei lavoratori, bilanci di sostenibilità, corsi in materia di SA8000, etc.

4.4 - LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

GELAB SRL riconosce al lavoratore il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi organizzazione sindacale senza interferire in alcun modo in questa scelta e garantisce che i lavoratori che dovessero decidere di aderire non siano soggetti a nessuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione. Al personale membro del sindacato viene garantita la partecipazione alle attività sindacali e la libertà di svolgere propaganda sindacale.

Per agevolare l’esercizio di questo diritto GELAB SRL mette a disposizione uno spazio nella bacheca aziendale accessibile a tutti i lavoratori e un locale per le consultazioni. Ai lavoratori è stata inoltre data la possibilità di eleggere un proprio rappresentante interno in materia di SA8000. Al momento nessun lavoratore è iscritto al sindacato. Non si registrano contenziosi aperti con i sindacati. Nel periodo 2023-2025 non si sono avuti scioperi da parte dei lavoratori.

4.5 - DISCRIMINAZIONE

GELAB SRL non attua e supporta nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.).

Nei processi di assunzione del personale, di definizione del livello di retribuzione, di formazione, di promozione e di cessazione del rapporto di lavoro, la direzione non pratica discriminazioni. GELAB SRL non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche culturali o religiose (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.). Il personale può rivolgere richieste di astensione dal lavoro per festività religiose o a pratiche culturali. La direzione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Il personale non viene sottoposto a test di gravidanza e/o di verginità e la direzione si adegua a quanto previsto dalle norme vigenti e dal protocollo sanitario per l'assegnazione della mansione.

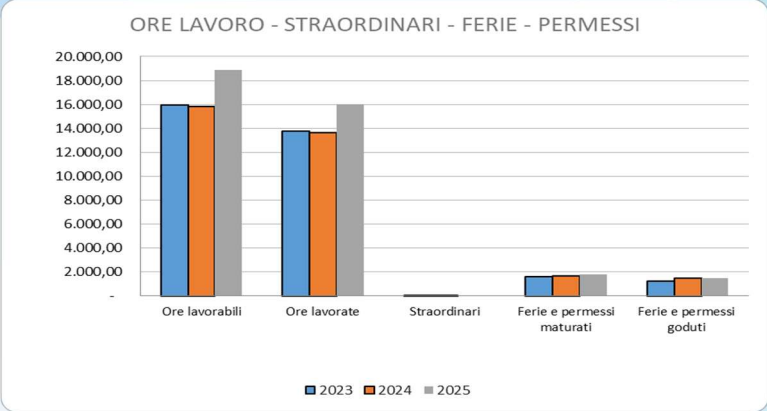
4.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI

GELAB SRL ha instaurato, con i propri lavoratori, rapporti basati sul rispetto, la dignità e la professionalità. L'organizzazione non tollera né utilizza punizioni di alcun tipo (fisiche o psicologiche), abusi verbali e trattamenti duri o inumani. Le eventuali sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa nazionale e del CCNL in essere e secondo la gradualità con le diverse azioni previste (il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione e per le condotte particolarmente gravi il licenziamento "disciplinare"). Nell'attuazione delle azioni disciplinari, la direzione è comunque attenta alla proporzionalità della soluzione adottata e alle situazioni contingenti e famigliari del lavoratore interessato. Nel periodo 2023-2025 non si registrano azioni disciplinari a carico dei lavoratori.

4.7 - ORARIO DI LAVORO

I lavoratori di GELAB SRL prestano la loro attività per un totale di 37.75 ore settimanali, suddivise, in accordo con ciascun lavoratore in base alle sue esigenze, nei 5 gg da lunedì a venerdì. GELAB SRL garantisce i giorni di riposo e le festività riconosciute dalla normativa nazionale o per festività di origine nazionale, o religiose dei singoli lavoratori. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono sempre concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, i congedi e i permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Tale situazione è sempre concordata con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

ORARIO DI LAVORO	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Ore lavorabili	15.916,8	15.830,0	18.879,5
Ore lavorate	13.780,8	13.666,0	16.024,0
Ore straordinari	62,0	73,0	72,5
Ore ferie e permessi maturati	1.577,5	1.641,3	1.768,5
Ore ferie e permessi goduti	1.247,3	1.491,6	1.464,8



4.8 - RETRIBUZIONE

GELAB SRL garantisce ai propri lavoratori una retribuzione dignitosa in conformità a quanto previsto nel CCNL e quello relativo la soddisfazione dei bisogni primari (*minimum wage*) oltre a una parte di reddito aggiuntiva o qualche guadagno discrezionale (*living wage*). GELAB SRL assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia (fonte dati con dati del 2021-2022: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>):

- Numero componenti familiari: 1 persona tra 18-59 anni
- Ripartizione geografica: Nord
- Tipologia di comune: Altri comuni fino a 50.000 abitanti
- Anno: il più recente (Anno 2024)

La retribuzione media mensile applicata ai lavoratori assicura un salario dignitoso e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in GELAB SRL e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che GELEB SRL è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al proprio organico.

Soglia povertà assoluta (nord -Italia 30-59 anni)	€	1.025,89
Soglia povertà assoluta (nord -Italia 18-59 anni 2 persone)	€	1.384,17
Salario corrente più basso CCNL-in vigore	€	1.767,46
Salario corrente più basso 2025 – lavoratori GELAB SRL	€	1.802,46

Nel 2025 è stata distribuita una card per acquisto di prodotti presso supermercati come premio di fine anno. L'organizzazione non applica alcuna forma di trattenuta sul salario per questioni disciplinari. Le buste paga vengono redatte da una società di consulenza esterna che garantisce una corretta applicazione delle normative vigenti e degli aggiornamenti che intervengono. Le retribuzioni vengono liquidate puntualmente e regolarmente nei termini previsti. La composizione della retribuzione è sufficientemente dettagliata, chiara e presente in forma scritta attraverso un prospetto mensile. Le ore di straordinario sono adeguatamente riconosciute e retribuite, così come eventuali indennità, trasferte, etc. Nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni diverse da quelle inizialmente assegnate, GELAB SRL presta attenzione che queste siano comunque equivalenti alle ultime effettivamente svolte e che non determinino alcuna diminuzione della retribuzione. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda (ne usufruiscono 8 lavoratori su 8), mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno). I contratti sono definiti in forma scritta.

4.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000)

Il sistema di gestione responsabilità sociale SA8000 (SGRS-SA8000) di GELAB SRL è stato introdotto a partire da **marzo-aprile 2022**. A seguito di una prima attività di pianificazione e implementazione, tale sistema è stato condiviso con tutti i lavoratori attraverso i loro rappresentanti, soprattutto per quanto concerne gli aspetti procedurali e la definizione degli obiettivi. Il SGRS-SA8000 nella sua articolazione prevede:

- ❖ Una Politica integrata;
- ❖ Procedure “gestionali” che interessano la direzione, i responsabili di sistema e il rappresentante dei lavoratori SA8000 (tra le quali: la definizione di struttura e responsabilità; la gestione delle prescrizioni; la gestione della informazione, formazione e addestramento; gestione delle risorse interne; il processo di comunicazione interno ed esterno; la gestione dei clienti; la scelta dei fornitori; le verifiche e i controlli; il riesame della direzione);
- ❖ Procedure “operative” che interessano tutti i lavoratori (tali istruzioni entrano nel merito di aspetti eterogenei relativi la qualità del servizio, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale);
- ❖ Piani e programmi (tra i quali: programma di miglioramento continuo; programma di formazione; piano di audit);
- ❖ Documenti di registrazione (volti a dare evidenza a ciò che è stato conseguito/raggiunto; a registrare controlli o attività eseguite; etc.);
- ❖ Lettere di nomina/incarico per le diverse figure interne ed esterne coinvolte direttamente nel sistema (Responsabile del sistema, Rappresentanti dei lavoratori SA8000, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico competente, Addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, etc.).



Presupposto al processo di progettazione e implementazione del SGRS-SA8000 è stata l'attività di **identificazione** e di **valutazione dei rischi** connessi al mancato rispetto dei punti dello standard SA8000. Tale lavoro è stato condiviso con tutte le funzioni aziendali interessate (DIR; RS-SA8000; SPT-SA8000) ed è stato supportato da una metodologia condivisa e basata, ove possibile, su dati di fatto. Dalle risultanze avute, i principali fattori di rischio hanno interessato i seguenti capitoli: 1- Salute e sicurezza dei lavoratori; 2- Orario di lavoro. Si tratta di risultati connaturati al tipo di attività svolta e alle ristrette dimensioni aziendali e che comunque sono risultati adeguatamente gestiti. Su queste due tematiche DIR ha ritenuto di concentrare i maggiori sforzi e le maggiori attenzioni.

Nel processo di introduzione del SGRS-SA8000 si è inoltre focalizzata l'attenzione sul **controllo e coinvolgimento delle parti interessate**. L'attività è consistita in:

- Scelta e qualifica puntuale e rigorosa dei fornitori con i quali si collabora o con i quali si intende collaborare;
- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione di tutti i fornitori nei confronti delle tematiche SA8000;
- Indagini conoscitive attraverso la diffusione e la raccolta di questionari;
- Valutazione attraverso una puntuale metodologia del livello di rischio associato al singolo fornitore;
- Responsabilizzazione di tutti i fornitori diretti attraverso la sottoscrizione di puntuali impegni.

Per alcuni fornitori DIR ha inoltre deciso di intraprendere controlli diretti (audit) sugli aspetti più critici per la SA8000. Il lavoro svolto ha permesso di verificare la conformità dello standard SA8000 da parte dei fornitori e contestualmente promuovere una sensibilizzazione verso l'esterno di queste tematiche.

Il SGRS-SA8000 è stato inoltre integrato di ulteriori elementi fondamentali che permettono di raggiungere i risultati perseguiti e di migliorarne le prestazioni, come il **coinvolgimento di tutto il personale**, la **formazione e informazione dei lavoratori**, il **monitoraggio delle prestazioni**, l'introduzione di controlli interni per rilevare non conformità e l'adozione di canali per **permettere di effettuare e gestire i reclami** da parte di tutte le parti interessate. **I risultati fino ad ora maturati sono stati positivi in linea con i principi dello standard SA8000.**

CAP.5 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI GELAB SRL

Gli obiettivi che GELAB SRL si è prefissata di raggiungere in un medio-breve periodo riguardano aspetti di natura diversa e sono focalizzati sul miglioramento delle condizioni di lavoro e sulla crescita da un punto di vista professionale. Gli obiettivi di seguito illustrati sono monitorati attraverso specifici programmi di miglioramento. Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi raggiunti** nel 2025.

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	DATO 2025	RISULTATO
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0"	CONSEGUITO
TUTTI I PUNTI SA8000 2. Lavoro forzato e obbligatorio 3. Salute e sicurezza 4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5.Discriminazione 6. Procedure disciplinari 7. Orario di lavoro 8. Retribuzione 9. Sistema di gestione	Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione	N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0"	CONSEGUITO
		» Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi	Livello di soddisfazione medio dei lavoratori: 3,2	CONSEGUITO
		» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri	formazione su aspetti della SA8000 e sulla sostenibilità per lavoratore:	CONSEGUITO
		» Aumentare il livello di autorealizzazione del personale	Formazione professionale svolta nel 2025 per lavoratore 406 ore	CONSEGUITO
		» Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato	//	CONSEGUITO
3.Salute e sicurezza	Mantenere nullo il livello degli infortuni	» Mantenere controlli interni periodici in materia di salute e sicurezza	N.audit interni formalizzati: 3	CONSEGUITO
	Migliorare ambiente di lavoro	» Mantenere nullo il livello degli infortuni e incidenti	N.infortuni e incidenti accorsi nel 2025: 0	CONSEGUITO
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori	Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale	N. informative inviate a fornitori: 100% FORNITORI	CONSEGUITO
		» Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità	N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI	CONSEGUITO

Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi previsti** per il 2026-2027.

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0"
TUTTI I PUNTI SA8000	Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione	N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0"
2. Lavoro forzato e obbligatorio		» Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi	Livello di soddisfazione medio dei lavoratori previsto: >3.1 (su 4,0)
3. Salute e sicurezza		» Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato e convenzione per prestazioni ambulatoriali e chirurgiche presso le strutture sanitarie del Gruppo San Donato	//
4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenere nullo il livello degli infortuni Migliorare ambiente di lavoro	» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su aspetti relativi la salute e sicurezza	N.ore di formazione-addestramento per lavoratore (non obbligatorie): > 6
5.Discriminazione		» Mantenere controlli interni periodici	N.audit interni formalizzati: 3
6. Procedure disciplinari		» Trasferire laboratorio in nuova sede più ampia e adeguata (scad. Dic.2027)	//
7. Orario di lavoro	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori	» Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità	N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI
8. Retribuzione		» Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale	N. informative da inviare a fornitori: 100% FORNITORI
9. Sistema di gestione			
3.Salute e sicurezza			
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)			

GELAB SRL SI IMPEGNA AD AGGIORNARE ANNUALMENTE LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL PRESENTE BILANCIO

Tale documento è stato redatto dal SPT-SA8000 di GELAB SRL. Il presente documento è disponibile sul sito <https://marcellogabanaholding.it>.

Per avere informazioni, chiarimenti o per ottenere copie cartacee e/o elettroniche è possibile contattare:

VIA CAVICCHIONE DI SOTTO, 1 25011 CALCINATO (BS)

E-MAIL  SA8000@MARCELLOGABANA.IT

PHONE  030/9964670



Gelab
ANALISI AMBIENTALI